

Якості лідера, сформованість поняття студентством

Н.С.ВАСИЛЕВСЬКА, канд. екон. наук, Н.А.ЛЕВЧЕНКО

Харківська національна академія міського господарства

Впливати на співробітників підприємства – уміння, яким володіє далеко не кожний керівник. Впливати на своїх працівників значить не просто змушувати їх робити те, що їм говориться, але й надихати, запалювати їх, мотивувати робити їх працю більш ефективною.

Рідка людина є лідером від природи. Якщо природжені лідери зустрічаються рідко, то хто тоді веде за собою маси людей, яких становиться все більше? З кого формується основа касти лідерів? З тих, хто навчився вести за собою, хто розвивав у собі навички лідерства, виробляючи необхідні якості лідера.

Лідерство – це вміння направляти роботу окремих співробітників підприємства на шлях, що приносить користь усьому підприємству. Лідерські якості є, можливо, найціннішим «товаром» керівника. Лідерство включає ряд навичок спілкування, у тому числі вміння чітко описувати своє бачення перспектив, навички мотивування й комунікації, поєднуючи їх у зрозумілу поведінкову стратегію. Лідерство не є невід'ємною й незмінною якістю однієї людини. Воно ситуативне, тобто є результатом умов, що складаються при взаємодії людей.

Щоб бути успішним, лідер повинен використовувати три типи управлінських навичок загального характеру:

- навички аналізу – уміння зрозуміти кінцеву мету й можливі шляхи її досягнення;
- навички встановлення відносин – уміння захоплювати й вести за собою людей;
- навички керування процесом – уміння здійснити його практично.

Відповідно до досліджень Бізнес-Шкіл Колумбійського і Стенфордського університетів щодо з'ясування якостей, що роблять людину справжнім лідером, найбільш важливими сильними сторонами бізнес-лідера американці вважають його інтелект, самодисципліну і харизму (шарм, привабливість, чарівність). Найбільшою слабкістю визнана впертість – небажання та невміння прислухатися до чужих думок. Упертості й самовпевненості керівника повинно бути в міру, щоб підлеглі могли звертати увагу на інші плюси й мінуси його характеру.

Лідери, яким бракує самовпевненості, часто не здатні змусити своїх підлеглих виконувати доручені завдання належним чином – у результаті страждає справа. Надмірно вперті керівники, у свою чергу, знищують довіру між собою й своїми підлеглими, що приводить до втрати «зворотного зв'язку» і численних помилок, а в результаті до фінансових втрат підприємства.

На думку фахівців інституту відкриття здатності особистісними якостями ідеального лідера є:

- відкритість;
- рішучість і сміливість;
- допитливість, вміння слухати інших;
- уважність і критична настроєність;
- упевненість і спокій;
- гнучкість і чутливість;
- орієнтованість на результат, а не процес;
- наявність багатого життєвого досвіду, вільність від забобонів.

Згідно з останніми дослідженнями Девіда Джевитча, професора, президента консалтингової компанії Javitch Associates, керівнику для досягнення високого рівня впливу потрібно використовувати наступні стилі спілкування.

1. Гармонія. Домагаючись гармонії, керівник ділиться своїми думками й почуттями і призиває працівників до такої ж поведінки. Він цікавиться їх думками, їх баченням, запитує, що заважає їм на шляху до успіху, що вони думають про виконуваних обсягах своєї роботи. Так можна розбудити в людях дух змагання, що приведе до збільшення робочої ефективності.

2. Взаємодія. Керівником створюються умови, в яких всі працюють ефективно й скоординовано, як єдиний організм.

3. Логіка. Ставлячи перед своїми співробітниками завдання, керівник викладає все, що з ним зв'язане – причини, мету, своє бачення робочого процесу. Тут потрібно відмовитися від емоцій і додати кожній фразі відтінок наказу.

4. Повага. Керівник ставить запитання, висловлює судження, ділиться ідеями, але при цьому не принижує своїх співробітників, не змушує їх почувати нижче й дурніше за себе. У такій атмосфері працівники будуть більш відкриті і керівник буде чути ті питання, ідеї й думки, які в інших ситуаціях могли б залишитися невисловленими.

5. Агресія. Повага навпаки: думки і почуття людей при постановці завдань за увагу не приймаються. Удаватися до такого методу спілкування можна в екстремальних ситуаціях, що вимагають швидких дій і рішень.

6. Надійність. Керівник викликає повагу своїми знаннями, висловлюючи свою думку зрозумілою мовою, без «води», саме тоді, коли вона потрібна. Керівник завжди чітко відповідає на запитання своїх співробітників і вони знають, що на нього можна покластися.

7. Приклад. Керівник розуміє, «як потрібно робити» у кожній конкретній ситуації і своєю поведінкою подає приклад співробітникам. Вони, в свою чергу, ідуть за ним, не ставлячи під сумнів його компетентність і авторитет.

Джон Ри, американський експерт по менеджменту й керуванню, відносить до якостей лідера:

1. Знання того, що повинно бути зроблено.

Важко добитися від своїх працівників ефективної роботи, якщо самому не знати, до чого вона має привести. Лідеру слід мати в голові максимально чітку картину поточного й необхідного стану справ. Не можна просто визначати мету – треба точно знати, чим є ця мета.

2. Говорити людям, що робити, а не як це робити.

Знання – один із ключових активів лідера, однак, усе знати неможливо, а вважати себе розумнішим за всіх – згубно. Необхідно говорити людям, що треба зробити, але не розповідати їм увесь процес роботи, навіть якщо він відомий керівникові досконально. Винахідливість, виявлена працівниками в таких умовах, може вивести керований підрозділ на якісно новий рівень.

3. Виконання домашньої роботи.

Перед початком будь-якої нової діяльності необхідним є вивчення досвіду колег, або конкурентів у цій області. З'ясуванню підлягають результати, яких їм удалося добитися, перешкоди, з якими вони зіштовхнулися і як обійшли їх. Чим краще керівник підготується перед початком, тим вище шанси на успіх.

4. Демонстрація прикладу.

Можна вимагати від підлеглих багато чого, але щоб одержувати те, що потрібно, необхідно показувати відповідний приклад. Праця співробітників буде настільки ефективна, наскільки ефективно (принаймні, в їхніх очах) буде керівництво лідера.

5. Вимога по можливостях.

Деякі завдання керівник вирішує краще, ніж кожний з співробітників, однак, помилково вимагати від них такого ж досконалого результату, якщо відомо, що в жодного з них немає навичок, порівняних з навичками керівника.

6. Турбота про своїх людей.

Знати всіх особисто, мати уяву про сильні й слабкі сторони, побоювання і прагнення підлеглих і діяти відповідно, приймати конструктивну критику, винагороджувати за сумлінно виконану роботу – все це входить до обов'язків лідера.

7. Послідовність.

Якщо думка працівників про керівника не занадто позитивна, немає необхідності змінити її, жертвуючи принципами. Лідеру не потрібна сліпа любов, але він зобов'язаний змусити поважати себе.

Опитування студентів 4 курсу факультету «Економіка і підприємництво» проводилося з метою з'ясування знань і уявлень, що сформувалися про лідерські якості керівника. Результати цього опитування наведені в таблиці.

Сформованість знань про лідерські якості

Якісна характеристика	Відсоток
1. Управлінські навички:	
аналіз	12,7
встановлення відносин	49,0
управління процесом	38,2
2. Інтелект	50,0
3. Самодисципліна	35,3
4. Харизма	10,8
5. Упертість	6,9
6. Стилi спілкування:	
6.1 гармонія	5,9
6.2 взаємодія	12,7
6.3 логіка	3,9
6.4 повага	33,3
6.5 агресія	5,9
6.6 надійність	55,9
6.7 приклад	35,3

Цікавим було те, що 37,2% опитаних назвали необхідною якістю лідера відповідальність, що дає підстави до міркувань.